

Antrag Nr. 3

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 169. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 26. November 2020

KÜNDIGUNGSSCHUTZ BEI BETRIEBSRATSWAHLEN STÄRKEN – VOR ALLEM BEI ERSTMALIGER BETRIEBSRATSGRÜNDUNG

Zum besseren Schutz der demokratischen Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen fordert die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer von der Bundesregierung:

- **Die derzeit in § 105 Abs 3 Z 1 lit c-e Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) geregelten Tatbestände (Motivkündigungsschutz zB bei Bewerbung um eine Mitgliedschaft im Betriebsrat oder bei Tätigkeit als Mitglied im Wahlvorstand) sollen im besonderen Kündigungsschutz des § 120 ArbVG verankert werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz sollte dabei ab dem Zeitpunkt gelten, ab dem das Interesse an der Betriebsratsgründung offenkundig wird. Bewerber zum Wahlvorstand sollen ab dem Zeitpunkt besonders geschützt sein, ab dem das Interesse sich zum Wahlvorstand bestellen zu lassen offenkundig wird.**
- **Ein untätiger Wahlvorstand soll nach einem angemessenen Zeitraum (vier Wochen) als ex lege enthoben gelten.**
- **Für Leiharbeitskräfte soll sowohl bei der Gründung eines Betriebsrats als auch während der Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrats ein Schutz vor Beendigung der Überlassung gelten, der dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 120 ff ArbVG gleichwertig ist.**
- **Für Personen, die im Betrieb für den Betriebsrat tätig werden, soll ein Motivkündigungsschutz gelten.**

Menschen, die sich solidarisch für die berechtigten Anliegen ihrer KollegInnen im Betrieb engagieren wollen, sind mitunter großen Unsicherheiten und drohendem Arbeitsplatzverlust ausgesetzt. Unternehmen, die einen Betriebsrat (BR) haben, schätzen jedoch die Wirkung der Mitbestimmung, dies zeigen mehrere Studien. Paradoxe Weise gibt es dennoch auch 100 Jahre nach Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes noch immer Repressalien gegen ArbeitnehmerInnen bei Neugründungen von Betriebsräten. Bestehende Lücken im Kündigungsschutz für diese „Pioniere und Pionierinnen der Demokratie im Betrieb“ müssen daher geschlossen werden.

Eine wesentliche Lücke ist, dass der „Motivkündigungsschutz“ des § 105 Abs 3 lit c bis lit e ArbVG zu kurz greift. Demnach kann man Kündigungen anfechten, die „wegen der Einberufung einer Betriebsversammlung“ bzw „wegen der Tätigkeit im Wahlvorstand, als Wahlkommissionsmitglied oder als Wahlzeuge“ und schließlich „wegen der Bewerbung um Mitgliedschaft zum Betriebsrat“ ausgesprochen werden. Nachteile dieses Anfechtungsmodells im ArbVG sind:

- die undankbare Klägerrolle und somit das Beweisrisiko liegen bei dem/der ArbeitnehmerIn,
- das Engagement für eine BR-Wahl als Kündigungs- oder Entlassungsmotiv muss von dem/der ArbeitnehmerIn glaubhaft gemacht werden,

- der/die ArbeitgeberIn kann jede noch so kleine Umstrukturierung (Organisationsänderung), Rationalisierung, „Verfehlung“ oder Ungenauigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vorbringen, um das Gericht über die wahren Motive der Kündigung zu täuschen und muss diese nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen,
- als Zeuge oder Zeugin, die zu Gunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin aussagen könnten, kommen meist nur KollegInnen aus der Belegschaft in Frage, die sich in einer Drucksituation befinden und daher in ihrer unbefangenen Aussage bei Gericht behindert sind.

Ist jemand bereits Kandidat oder Kandidatin auf einem Wahlvorschlag (ab Bestellung des Wahlvorstands) oder ist er/sie in den Betriebsrat gewählt, dann greift der wesentlich bessere Kündigungs- und Entlassungsschutz der §§ 120-122 ArbVG: Hier ist die Parteienrolle umgekehrt, die BetriebsinhaberIn muss klagen, wenn er/sie handfeste und gravierende Kündigungs- oder Entlassungsgründe des Betriebsratsmitglieds – diese sind in den §§ 121 und 122 ArbVG abschließend aufgezählt – nachweisen kann und muss diese beweisen.

Aktuelle Beispiele von Betrieben der Luftfahrt, privaten Medienunternehmen oder auch Handelsbetrieben zeigen, dass ein starker Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits ab dem Moment dringend erforderlich ist, in dem die ersten Schritte in Richtung Betriebsratswahl gesetzt werden.

Der derzeit bestehende, viel zu schwache Motivkündigungsschutz reicht gegen die nahezu ungehinderte Möglichkeit von Repressalien, Schikanen und Drohungen seitens des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin nicht aus. Um der Absicht des Gesetzgebers (§ 40 Abs 1 ArbVG: In jedem Betrieb, in dem mindestens fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, sind BR zu wählen!) Durchsetzbarkeit und Geltung zu verschaffen, bedarf es des starken und beweistechnisch gerechteren Schutzes nach den §§ 120 ff ArbVG.

Der Wahlvorstand soll nach seiner Bestellung die Betriebsratswahl unverzüglich vorbereiten und durchführen. Es soll verhindert werden, dass ein Wahlvorstand durch Untätigkeit die Gründung eines Betriebsrats unnötig verzögert oder sogar verhindert. Untätige Wahlvorstände sollen also nach einem angemessenen Zeitraum ex lege als enthoben gelten. Ein angemessener Zeitraum in diesem Zusammenhang wären vier Wochen.

Zu Problemen bei der Gründung von Betriebsräten führt auch der zunehmende Einsatz von Leiharbeitskräften. Insbesondere bei Unternehmen wie bspw Amazon, wo ein sehr hoher Teil der Belegschaft als LeiharbeiterInnen beschäftigt wird, ist die Bildung eines Betriebsrats massiv erschwert. Leiharbeitskräfte haben nämlich bei einer betrieblichen Interessenvertretung keinen Schutz vor Beendigung der Überlassung. Der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte sollte deshalb klar begrenzt werden, nach einiger Dauer der Beschäftigung sollte ein Anspruch auf Übernahme ins Stammpersonal bestehen und es muss ein Schutz bei der Beendigung der Überlassung gelten, der dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 120 ff ArbVG gleichwertig ist.

Mitglieder des Wahlvorstandes sind vom Zeitpunkt ihrer Bestellung an geschützt. Nicht klar geregelt ist, ob ein besonderer Schutz bereits vom Zeitpunkt der Bewerbung zum Mitglied des Wahlvorstandes an besteht. Hier sollte eine Klarstellung erfolgen.

Zur Sicherstellung der betrieblichen Mitbestimmung soll auch für Personen, die im Betrieb für den Betriebsrat tätig werden ein Motivkündigungsschutz gelten. Dies gilt insbesondere für Assistenten und Assistentinnen des Betriebsrats.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input checked="" type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	--	--------------------------------------